

**Н. Б. Кузнецова**, аспірант,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті визначено сутність системи професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу, розглянуто її складові та особливості формування в умовах побудови економіки знань.

Find similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

ваційна праця, інноваційна якість людських ресурсів.

**АННОТАЦИЯ.** В статье определена сущность системы профессионального развития человеческих ресурсов инновационного типа, рассмотрены ее составляющие и особенности формирования в условиях построения экономики знаний.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Профессиональное развитие человеческих ресурсов инновационного типа, непрерывное профессиональное обучение, профессиональная подготовка, инновационный труд, инновационное качество человеческих ресурсов.

**SUMMARY.** The article defines the essence of professional human resource development innovation type, considered its components and features of the formation in terms of building the knowledge economy.

**KEY WORDS.** Professional human resource development of innovation type, continuous training, professional training, innovative work, innovative quality of human resources.

**Вступ.** Глобалізаційні процеси, які дедалі активніше відбуваються у світовій економіці, мають вирішальний вплив на складові соціально-економічного розвитку всіх країн світу. За словами М. Армстронга «... глобалізація вимагає переміщення людей, ідей, виробів та інформації по всьому світу для задоволення місцевих потреб» [1, с. 42], а це в свою чергу зумовлює посилення конкуренції між країнами в різних її формах. Визначальним фактором загострення конкурентної боротьби є масштабна інформатизація світового суспільства, яка впливає на стрімкість змін, швидке старіння ідей, широке розповсюдження інформаційно-комп'ютерних технологій, що загалом визначає формування сучасної стратегії соціально-економічного розвитку країн. Тому, в умовах глобалізації, основною домінантою є формування конкурентних переваг розвитку країн, що забезпечується розбудовою

нової економіки — економіки знань, основою якої стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал, а базовими компонентами — знання, інтелект, інформація та інновації.

Дослідження видатних світових науковців Д. Белла, Е. Тоффлера, П. Дракера, Ф. У. Тейлора та інших переконливо засвідчують, що основною рушійною силою глобальних змін у соціальному і економічному розвитку світового суспільства стала трансформація знання та радикальні зміни у самій його концепції, коли знання перетворилося у головний ресурс суспільства та набуло ролі суспільного товару.

Фундаментальні зміни змісту знання та його ролі у суспільному розвитку суттєво вплинули на формування нового креативного соціального класу постіндустріального суспільства — людей талановитих, мобільних, з високим інтелектуальним потенціалом, зайнятих розумовою працею, яким належить вирішальна роль у побудові нової економіки, здатних виробляти знання та ефективно їх експлуатувати. Зокрема, велика роль належить людським ресурсам інноваційного типу — фахівцям з відповідною професійною підготовкою та практичним досвідом роботи, що зайняті інноваційною працею, тобто винахідникам, раціоналізаторам, науковцям, інженерам, менеджерам, висококваліфікованим робітникам, які повинні бути залучені до системи інноваційного менеджменту як на мікро-, так і на макрорівнях, а результати їх праці обов'язково повинні бути належно оцінені і знайти своє практичне застосування у суспільстві.

Завдяки удосконаленню та накопиченню знань відбуваються зміни в технологіях виробництва, набуває потужного розвитку науково-технологічний прогрес, що зумовлює кардинальні зміни характеру трудової діяльності, де високу частку набувають творча, інтелектуальна і знаннева компоненти. Ці зміни обумовлюють появу нових вимог щодо формування якісного трудового потенціалу суспільства, якості управління, праці, діяльності підприємств, впливають на трансформацію якісних характеристик людських ресурсів, здатних створювати і впроваджувати нововведення.

Так як знання під дією зовнішніх факторів мають здатність швидко застарівати і стають уже недостатніми для забезпечення належного рівня конкурентоспроможності як самого фахівця, так і підприємства, тому виникає нагальна потреба у запровадженні системи безперервного навчання, що є базовою основою професійного розвитку висококваліфікованих кадрів.

Дослідженню проблем професійного розвитку людських ресурсів в умовах глобалізаційних змін присвячені праці багатьох

вітчизняних науковців, серед яких варто відмітити роботи Савченка В. А., Семів Л. К., Ткачук О. В., Крушельницької О. В., Колісниченко, Н. М., Заюкова І. В. та ін. Слід зауважити, що в основі сучасних досліджень лежать різні підходи до визначення предмету професійного розвитку людських ресурсів, що в цілому зводиться лише до навчання, розвитку кар'єри і підвищення кваліфікації працівників на підприємствах. Зокрема, більш вивченою є проблема професійного розвитку робітничих кадрів. Недостатньо дослідженою залишається проблема формування системи професійного розвитку висококваліфікованих кадрів як на мікро-, так і на макрорівнях. На нашу думку, належну увагу слід звернути на вивчення більшого кола факторів професійного розвитку наявних та майбутньої підготовки потенційних людських ресурсів інноваційного типу, які б забезпечили підприємствам і країні в цілому належний рівень конкурентоспроможності.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження ролі системи професійного розвитку та підготовки інноваційних кадрів, її структурних елементів, а також визначення факторів, що впливають на її ефективність у контексті вирішення соціально-економічних проблем України.

**Результати.** Характерною ознакою сучасного розвитку світового суспільства є повномасштабні та всеохоплюючі інноваційні процеси, які стосуються не тільки економічних аспектів життя, а й інших галузей людської діяльності, що, в свою чергу, визначає необхідність здійснення складних суспільних трансформацій, пов'язаних із формуванням нової системної якості суспільних відносин, що визначає цілеспрямовану участь людини у пошуку, підготовці й реалізації нововведень, у використанні найрізноманітніших видів знань, а тому зростає роль людських ресурсів інноваційного типу, значення їх професійної підготовки та розвитку.

В умовах переходу до економіки знань інноваційна якість людських ресурсів стає індикатором здатності людини, певних груп, колективів, суспільства виробляти, розповсюджувати знання, творити інновації на основі нового знання [5, с. 16]. Достатньо обґрунтованою є розроблена Л. К. Семів концепція інноваційної якості людських ресурсів (ІЯЛР), яка являє собою «безмежну потребу людського пізнання, в основі якого лежить інноваційна культура людини, колективу, регіону суспільства в цілому, їх здатність творити інновації на основі нового знання у всіх сферах людської діяльності, у сфері інтерперсональних відносин, взаємовідносин людини і природи» [5, с. 16]. Домінантою у процесі формування інноваційної якості людських ресурсів, є

саме їх професійний розвиток як конкурентоспроможних особистостей, здатних безперервно розвивати професійну складову власного трудового потенціалу, бути кваліфікованими менеджерами, мобільно адаптуватися в умовах динамічних змін інноваційного середовища, створюючи в процесі інноваційної праці нові знання і продукти, набуваючи нових професійних компетенцій, умінь та навиків. Адже підвищення рівня професійного розвитку є запорукою їх професійної мобільності, ефективного планування трудової кар'єри, підвищення загального інтелектуального рівня особистості та зростання потенціалу креативних, високоосвічених професіоналів та управлінців, здатних забезпечити країні прогресивні інноваційні реформи, перш за все, у високотехнологічних видах економічної діяльності.

Розглянемо підходи різних учених до визначення сутності та ролі професійного розвитку людських ресурсів. Так, вітчизняний учений В.А. Савченко визначає професійний розвиток як «системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу» [4, с. 17]. Слушною є його думка, що професійний розвиток особистості може виходити за межі трудової діяльності в організації, а це є характерним явищем для інноваційних кадрів, так як вони можуть долучатися не тільки до інноваційної праці в організації, але й за її межами — брати участь у національних інноваційних проектах, у дослідженнях реалізації більш масштабних міжнародних програм інноваційного розвитку, тому їх професійний розвиток може фінансуватися не тільки за рахунок власних коштів підприємств, а й за рахунок фінансових ресурсів інших суб'єктів інноваційної діяльності, держави, іноземних держав та громадян, власних коштів самих працівників.

Професійний розвиток особистості в межах організації, В.А. Савченко трактує як «професійний розвиток персоналу», стратегічною метою якого є досягнення ефективності виробництва та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, що досягається через:

- систему професійного навчання в організації;

- виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей, тобто систему менеджменту професійної праці.

Цікавою та слушною є думка О. В. Ткачук, яка професійний розвиток трудового потенціалу розглядає як фактор удосконален-

ня системи якості діяльності організації через процес безперервного навчання, адже фактор якості є домінантним у показниках конкурентоспроможності підприємств. За її переконаннями цей процес являє собою «системну організацію безперервного розвитку і навчання працівників, спрямовану на розуміння сутності управління якістю, оволодіння необхідними формами і методами якісної праці, визначення і ефективного вирішення нагальних проблем забезпечення якості, стимулювання розвитку і використання можливостей працівників, отримання досвіду застосування передових методів і підходів управління якістю на підприємстві, формування необхідної культури, яка б підтримувала розуміння важливості якісної праці і самоконтролю кожного виконавця робіт, забезпечувала зміну поглядів і переконань окремих співробітників та організації в цілому у необхідному для покращення результатів управління якістю напрямку» [7, с. 179—183].

О. В. Крушельницька професійний розвиток персоналу розглядає як процес набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Цей процес забезпечується безперервністю освіти і навчання та включає: професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації [3].

Так як до складу людських ресурсів інноваційного типу входять менеджери середнього та вищого рівнів управління, то слушною в цьому аспекті є думка Н.М. Колісниченко щодо розмежування понять «професійний розвиток» та «професійна підготовка» кадрів з управління. На її думку різниця полягає у тривалості процесу розвитку людських ресурсів та об'єктах потреби у ньому. Так, професійна підготовка розглядається як короткотерміновий процес розвитку людських ресурсів, який є спланованою та систематичною діяльністю з отримання досвіду в процесі навчання, обміну знаннями та розвитку індивідуальних чи групових навичок з метою вдосконалення професійної діяльності, що в свою чергу буде сприяти більш ефективному виконанню ними функціональних обов'язків. Ефективна підготовка фокусується на потребах організації, надається протягом відносно короткого терміну часу і її результатом є негайне вдосконалення діяльності. А професійний розвиток є довготерміновим і більше стосується максимізації індивідуального потенціалу; фокусується як на потребах особистості, так і організації і його результатом є вдоско-

налення компетенцій особистості в таких галузях, як управління, прийняття рішень та вирішення проблем [2].

Враховуючи специфіку інноваційної праці та людських ресурсів, задіяних у ній, можна стверджувати, що для цієї категорії працівників, які уже мають сформований певний обсяг професійних знань, компетенцій та досвіду, однаково важливими є як професійна підготовка, яка забезпечується безперервним професійним навчанням на робочому місці і за його межами, що впливає на удосконалення професійної діяльності, так і професійний розвиток, який теж забезпечується безперервним навчанням з управління та готує особу до майбутніх вищих ролей, виконання нею нових обов'язків, вирішення нових проблем. Тому у їх професійній підготовці та розвитку на перший план виходить процес безперервного навчання як професійного, так і управлінського спрямування, обмін досвідом через систему стажування, ефективність яких буде оцінюватися оптимальністю та якістю навчального процесу для цієї категорії працівників та досягненням тих цілей, які перед ними ставилися. В цьому аспекті важливим фактором є ще і чітко сформована система управління знаннями на підприємстві, яка дозволить більш об'єктивно оцінити результативність професійного розвитку інноваційних кадрів. Зважаючи на особливості професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу забезпечувальним фактором їх навчання буде використання сучасних освітніх технологій і таких засобів навчання, як коучінг (тренування), надання порад, менторство (наставництво) та освітні програми третього рівня, що забезпечуються вищою освітою та бізнес-освітою.

За визначенням М. Армстронга, професійне навчання являє собою певну форму систематичної зміни поведінки через формування нових навиків, що відбувається в результаті отримання освіти, розвитку і планомірного практичного досвіду [1, с. 471]. Основною його метою є досягнення цілей діяльності організації, а в глобальному масштабі — стратегічних завдань здійснення інноваційних реформ в країні, збільшуючи вартість основних ресурсів — інноваційних кадрів шляхом інвестування в їх професійний розвиток. У процесі навчання відбувається обмін важливою інформацією, здійснюється накопичення базових знань та створення нових. Тому у системі професійного розвитку важливим фактором ефективності навчання є організація на підприємстві системи менеджменту знань, адже стратегія управління знаннями сприяє обміну ними, зв'язуючи працівників один з одним і з інформацією таким чином, щоб вони навчалися на документа-

льно підтвердженому досвідові. Це, в свою чергу, буде забезпечувати постійне поповнення і передачу знань тими, хто їх має, тим, хто їх потребує з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Управління знаннями, в першу чергу, пов'язане з управлінням і мотивацією кваліфікованих працівників, які створюють знання і відіграють важливу роль у їх розповсюдженні, що, в свою чергу, значно покращить навчання працівників на підприємстві та повинно стати однією з необхідних складових системи професійного розвитку інноваційних кадрів.

Узагальнюючи розглянуте вище, автором визначено головні завдання професійного навчання інноваційних кадрів, до складу яких відносяться:

- розвиток навиків, професійних та управлінських компетенцій працівників, що впливатиме на зростання їх продуктивності праці;

- прискорення процесу формування нових навиків і знань у працівників в умовах змінного організаційного середовища;

- формування системи обміну і управління знаннями, професійними та управлінськими компетенціями з метою досягнення стратегічних цілей розвитку організації.

Не менш важливими факторами впливу на ефективність системи професійного розвитку інноваційних кадрів є: система оцінювання ефективності підготовки та розвитку цієї категорії людських ресурсів; система стимулювання і мотивації інноваційної праці на підприємстві і в державі; виробнича апробація результатів їх інноваційної праці як на підприємстві, так і за його межами; вільний доступ до інформаційних ресурсів; рівень розвитку інноваційної культури на підприємстві і в суспільстві; сприятливі умови для розвитку професійної дослідницької кар'єри; законодавче забезпечення механізму професійного розвитку інноваційних кадрів на регіональному та державному рівнях.

Таким чином, враховуючи різні підходи щодо визначення категорії «професійний розвиток» людських ресурсів та враховуючи специфіку інноваційної праці і людей, зайнятих нею, пропонуємо власне визначення професійного розвитку людських ресурсів інноваційного типу. Він являє собою системний, спланований процес професійної підготовки та розвитку працівників через механізми безперервного професійного та бізнес-навчання з метою отримання професійного та управлінського досвіду, удосконалення компетенцій, розвитку індивідуальних навичок, обміну знаннями, спрямованих на підвищення якості праці, особистісний розви-

ток та виконання стратегічних завдань розвитку підприємства і включає: професійне та бізнес-навчання, підвищення кваліфікації, оцінку ефективності професійного розвитку, планування кар'єрного росту та систему управління знаннями.

**Висновки.** Реалізація стратегічних завдань України в умовах переходу до моделі інноваційно-інвестиційного розвитку пов'язана з запровадженням сучасних форм і методів організації і ведення народного господарства, структурними змінами в економіці, що відбуваються під дією потужного розвитку науково-технічного прогресу та масштабним використанням інформаційних технологій. Сьогодні змінюються підходи до трактування сутності інновацій та інноваційних процесів, вони більш набувають нового соціально-економічного та духовного наповнення. З точки зору людської компоненти інновація є результатом творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей. Разом з тим, в умовах формування нової економіки, вагомого значення набуває не тільки можливість усестороннього розвитку творчої людини, а й максимальної реалізації її інтелектуального потенціалу для потреб суспільного розвитку та прогресу. Це означає, що сама людина повинна брати активну участь у процесах практичної реалізації своїх знань, здібностей, досвіду, що визначає її місце у системі менеджменту як організації, так і держави в цілому. Все це потребує формування досконалої системи професійної підготовки і розвитку людських ресурсів інноваційного типу, базованої на концепції безперервного навчання, адже підвищення рівня професійного розвитку є запорукою їх професійної мобільності, ефективного планування трудової кар'єри, підвищення загального інтелектуального рівня особистості та зростання потенціалу креативних, високоосвічених професіоналів, здатних забезпечити країні прогресивні інноваційні реформи. Тому сучасна система професійного розвитку інноваційних кадрів крім професійного навчання повинна ще включати і бізнес-навчання, підвищення кваліфікації, оцінку ефективності такого розвитку, планування кар'єрного росту та систему управління знаннями. Сучасні підходи до професійної підготовки та розвитку інноваційних кадрів повинні забезпечувати стимулюючий розвиток, який би був зорієнтований на задоволення комплексу потреб — особистості, організації та суспільства.

З урахуванням мінливих умов сьогодення виникає потреба у проведенні подальших аналітичних досліджень з вивчення великої кількості факторів прямого та непрямого впливу на професійний розвиток інноваційних кадрів, а також особливостей формування ефективного механізму їх професійного розвитку на перспективу.



## Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.
2. Колісниченко Н. М. Професійний розвиток та професійна підготовка з управління: глобальний контекст // [www.academy.gov.ua](http://www.academy.gov.ua).
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом. — К.: Наукова думка, 2003. — 455 с. // [www.economic.inl.com.ua](http://www.economic.inl.com.ua).
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В. А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
5. Семів Л. К. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси // Регіональна економіка. — 2004. — № 2. — С. 7—22.
6. Сердюк В. Р., Заюков І. В. Інноваційні технології професійного навчання як складова інформаційного суспільства // [www.conf.vstu.vinnica.ua](http://www.conf.vstu.vinnica.ua).
7. Ткачук О. В. Соціально-економічні передумови підвищення ефективності підготовки кадрів в рамках системи якості на вітчизняних підприємствах // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, Вип. 11. — Кіровоград: КНТУ, 2007. — С. 179—183.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 331.5

**І. О. Курило**, д-р екон. наук, завідувач відділу,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
ім. М. В. Птухи НАН України

## ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ І СТАНОВИЩЕ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ЦІНІСНИЙ ТА ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТ

**АНОТАЦІЯ.** У статті на матеріалах спеціального репрезентативного вибіркового обстеження молоді, проведеного в Україні у квітні 2010 р., аналізуються ціннісні орієнтації молоді, пов'язані із сферою праці, її освітньо-професійні установки, становище молоді на ринку праці за самооцінкою, а також розкриваються наявні перепони для реалізації трудових і освітньо-професійних установок молодих людей в Україні.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Молодь, економічна активність, освітньо-професійні ресурси, зайнятість, інноваційні навички, підприємництво, трудова міграція.

**АННОТАЦИЯ.** В статье на материалах специального выборочного обследования молодежи, проведенного в Украине в апреле 2010 г., анализируются ценностные ориентации молодежи, связанные со сферой труда, ее образовательно-профессиональные установки, положение молодежи на рынке труда по ее самооценке, а также раскрываются